

## Criteria per l'assegnazione del trattamento accessorio

### Deliberazione n. 1089 del 12/12/2019

#### REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNUALE - AGGIORNAMENTO TRIENNIO 2020 - 2022

#### ALLEGATO 1 – AREA DIRIGENZA - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA

##### Art. 9 - Sistema premiante

L'esito della valutazione determina la misura di attribuzione della retribuzione del risultato spettante al singolo dirigente valutato.

La misura della retribuzione di risultato da corrispondere ad ogni Dirigente, sulla scorta dei risultati raggiunti e contenuti nella relativa scheda di valutazione, viene determinata in base ai fondi contrattuali disponibili, definiti nell'ambito della contrattazione decentrata sindacale, e secondo la seguente procedura.

Ad ogni categoria dirigenziale in base alla responsabilità attribuita viene attribuito un peso da moltiplicare per il numero dei dirigenti della categoria così da determinare il totale ponderato della Dirigenza nell'anno di riferimento:

CATEGORIA DIRIGENZIALE	PESO	x	n. DIRIGENTI per CATEGORIA	TOTALE PONDERATO
Direttore di Dipartimento	1,3	x	n. Direttori di Dipartimento	n. ponderato Dir.Dip.
Direttore U.O.C.	1,2	x	n. Direttori U.O.C.	n. ponderato Dir.UOC
Direttore U.O.S.D.	1,1	x	n. Direttori U.O.S.D.	n. ponderato Dir.UOSD
Dirigente (alta professionalità, U.O.S., Dirigente)	1	x	n. Dirigenti	n. ponderato Dirigenti
				<b>A (Totale Ponderato della numerosità dirigenziale)</b>

La Quota Unitaria di retribuzione di risultato si ottiene dal Fondo per la retribuzione di Risultato diviso il Totale Ponderato della numerosità dirigenziale:

##### **FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

$$\frac{\text{FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO}}{\text{risultato) A}} = B \text{ (Quota Unitaria di retribuzione di$$

Moltiplicando la Quota Unitaria di retribuzione di risultato per il Peso attribuito a ciascuna categoria dirigenziale, si ottiene la **Quota Teorica assegnabile** a ciascun Dirigente della rispettiva Categoria:

Categoria Dirigenziale	Quota Unitaria Retribuzione di Risultato	x	Peso	=	Quota teorica per categoria dirigenziale
Direttore di Dipartimento	B	x	1,3	=	J
Direttore di U.O.C.	B	x	1,2	=	K

Direttore di U.O.S.D.	B	x	1,1 =	Y
Dirigente (alta professionalità, U.O.S., Dirigente)	B	x	1 =	Z

Rispetto alla Quota Teorica corrispondente alla categoria dirigenziale, la misura della Retribuzione di Risultato spettante a ciascun dirigente è calcolata proporzionalmente in ragione del punteggio conseguito nella relativa Scheda di Valutazione secondo le seguenti fasce:

Punteggio conseguito	Retribuzione di risultato
da 60 a 70	70%
da 71 a 80	80%
da 81 a 90	90%
da 91 a 100	100%

Non concorre alla ripartizione il Dirigente che abbia ottenuto una valutazione negativa, con un punteggio, cioè, inferiore a 60.

La quota di retribuzione di risultato riconosciuta sulla base della valutazione individuale viene decurtata proporzionalmente in caso di assenze dal servizio che determinano interruzione del rapporto di lavoro (es. aspettativa non retribuita, sospensione a seguito di procedimento disciplinare etc). Le assenze, a qualsiasi causa dovuta, coincidenti con l'intero anno solare di riferimento, ovvero nel caso in cui il periodo di servizio effettivo svolto nell'anno solare, sia inferiore ad un mese, non danno luogo a retribuzione di risultato, attesa l'impossibilità di procedere alla relativa valutazione. In questa ipotesi la Retribuzione di Risultato spettante a ciascun dirigente della struttura di riferimento può essere proporzionalmente incrementata delle quote non assegnate ai dirigenti della struttura medesima in ragione dei periodi di assenza dal servizio.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, possono essere definite modalità e procedure per l'attribuzione di quote aggiuntive delle somme che dovessero residuare a valle dell'espletamento della procedura di assegnazione della retribuzione di risultato, alle articolazioni di strutture o a singoli dirigenti in relazione alle migliori performance.

## Deliberazione n. 1089 del 12/12/2019

### REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNUALE AGGIORNAMENTO TRIENNIO 2020 – 2022 ALLEGATO 2 – AREA COMPARTO - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA

#### Art. 8 – Procedimento della Valutazione della Performance annuale dei soggetti con IDF

...

La valutazione è da considerarsi positiva qualora il Valutato abbia conseguito un punteggio totale complessivo uguale o maggiore alla sufficienza; la valutazione è negativa se è al di sotto di tale soglia. Di seguito è illustrata la percentuale di indennità di risultato da attribuirsi secondo la specifica declinazione:

Punteggio Totale complessivo della scheda di valutazione	Giudizio di valutazione	Indennità di Risultato attribuita
0 - 59	Insufficiente	0%
60-70	Sufficiente	70%
71-80	Buono	80%
81-90	Ottimo	90%
91-100	Eccellente	100%

L'esito della valutazione determina la misura di attribuzione della retribuzione del risultato spettante al singolo dirigente valutato.

La misura della retribuzione di risultato da corrispondere ad ogni IDF, sulla scorta dei risultati raggiunti e contenuti nella relativa scheda di valutazione, viene determinata in base ai fondi contrattuali disponibili, definiti nell'ambito della contrattazione decentrata sindacale, e secondo la seguente procedura.

Ad ogni tipologia di IDF in base alla responsabilità attribuita viene attribuito un peso da moltiplicare per il numero degli IDF della tipologia così da determinare il totale ponderato degli IDF nell'anno di riferimento:

TIPOLOGIA DI IDF	PESO x n. IDF per TIPOLOGIA	TOTALE PONDERATO
IDF con Peso 5	1.7 x n. IDF P5	n. ponderato IDF P5
IDF con Peso 4	1.6 x n. IDF P4	n. ponderato IDF P4
IDF con Peso 3	1.5 x n. IDF P3	n. ponderato IDF P3
IDF con Peso 2	1.2 x n. IDF P2	n. ponderato IDF P2
IDF con Peso 1	1 x n. IDF P1	n. ponderato IDF P1
		<b>A</b> <b>(Totale Ponderato degli IDF)</b>

La Quota Unitaria di retribuzione di risultato si ottiene dal Fondo per la retribuzione di Risultato diviso il Totale Ponderato della numerosità IDF:

## FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO

$$\frac{\text{Quota Unitaria di retribuzione di risultato}}{\text{risultato}} \times A = B \text{ (Quota Unitaria di retribuzione di risultato)}$$

Moltiplicando la Quota Unitaria di retribuzione di risultato per il Peso attribuito a ciascuna Tipologia di IDF, si ottiene la Quota Teorica assegnabile a ciascun IDF della rispettiva tipologia:

Tipologia IDF	Quota Unitaria Retribuzione di Risultato	x	Peso	=	Quota teorica per tipologia IDF
IDF con Peso 5	B	x	1.7	=	J
IDF con Peso 4	B	x	1.6	=	K
IDF con Peso 3	B	x	1.5	=	W
IDF con Peso 2	B	x	1.2	=	Y
IDF con Peso 1	B	x	1.	=	Z

Rispetto alla Quota Teorica corrispondente all'incarico di funzione, la misura della Retribuzione di

Risultato spettante a ciascun dirigente è calcolata proporzionalmente in ragione del punteggio conseguito nella relativa Scheda di Valutazione secondo le fasce soprarichiamate. Resta inteso che l'indennità di risultato dei Titolari di Incarico di Funzione è proporzionale alla presenza in servizio nell'anno di riferimento (con esclusione delle assenze per ferie, riposi e permessi retribuiti). La presenza deve essere pari almeno all'80% delle giornate lavorative; sotto tale soglia non viene erogata alcuna indennità di risultato.

La valutazione negativa (< 60), per due anni consecutivi, fa venir meno i requisiti del mantenimento dell'Incarico di Funzione assegnato e la funzione è revocata.

### Art. 10 – Procedimento della Valutazione della Performance annuale dei soggetti IDF

...

La valutazione è da considerarsi positiva qualora il Valutato, nell'ambito della categoria di appartenenza, abbia conseguito un punteggio totale complessivo uguale o maggiore alla sufficienza; la valutazione è negativa se è al di sotto di tale soglia. Di seguito è illustrata la percentuale di indennità di risultato a cui si può accedere secondo la specifica declinazione:

CATEGORIA	PUNTEGGIO MASSIMO SCHEDA INDIVIDUALE	PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONSEGUITA SCHEDA INDIVIDUALE	GIUDIZIO SINTETICO SCHEDA INDIVIDUALE	PERCENTUALE DI VALUTAZIONE SCHEDA INDIVIDUALE
A	27	0-6 7-13 14-20 21-27	Insoddisfacente Sufficiente Soddisfacente Oltre la Media	0% 35% 75% 100%
B	27	0-6 7-13 14-20 21-27	Insoddisfacente Sufficiente Soddisfacente Oltre la Media	0% 35% 75% 100%
Bs	30	0-7 8-15 16-23 24-30	Insoddisfacente Sufficiente Soddisfacente Oltre la Media	0% 35% 75% 100%

C	45	0-11	Insoddisfacente	0%
		12-23	Sufficiente	35%
		24-35	Soddisfacente	75%
		36-45	Oltre la Media	100%
D	54	0-13	Insoddisfacente	0%
		14-25	Sufficiente	35%
		26-39	Soddisfacente	75%
		40-54	Oltre la Media	100%
Ds	54	0-13	Insoddisfacente	0%
		14-25	Sufficiente	35%
		26-39	Soddisfacente	75%
		40-54	Oltre la Media	100%

La suddetta percentuale di indennità attribuibile è poi corretta attraverso ulteriori tre fattori, ovvero il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget della UOC/UOSD in cui il valutato è incardinato, la categoria di appartenenza e l'Area di appartenenza, secondo i criteri di seguito evidenziati.

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA UOC/UOSD	Fattore di Correzione
0-20 %	20%
21-40%	40%
41-60%	60%
61-70 %	70%
71-80 %	80%
81-90%	90%
91-100%	100%

#### Pesi della Categoria di appartenenza

Categoria	Fattore di Correzione
A	1,10
B	1,30
Bs	1,45
C	1,75
D	2
Ds	2,25

#### Pesi dell'Area di Appartenenza

(il fattore > 1 è solo per i dipendenti che effettuano turni 7.00/14.00 - 14.00/21.00 e turni 7.00/14.00 - 14.00/21.00 - 21.00/7.00)

Area di appartenenza	Fattore di Correzione
Comparto Operatorio	1,30
Rianimazione/U.T.I.C./P.S./ Subintensiva del Pronto soccorso	1,20
=Area Chirurgia/Area Medica	1,10
Ogni Altra Area di attività	1

La retribuzione di risultato, quindi, viene assegnata a valle della valutazione ad ogni singolo operatore che ne ha diritto (cfr. presenza in servizio minima annuale e giudizio di

sufficienza nella scheda di valutazione) secondo le seguenti formula:

$$\text{Retribuzione di Risultato Teorica Massima} = \frac{\text{Fondo per la Retribuzione di Risultato dei soggetti senza IDF} - \text{Fondino}}{\text{Somatoria (Unità Lavorative/Anno) x (Fattore di Correzione della Categoria) x (Fattore di Correzione dell'Area di appartenenza)}} \times \text{Unità Lavorative Anno}$$



$$\text{Retribuzione di Risultato Effettiva} = \text{Retribuzione di Risultato Teorica Massima} \times \text{Fattore di Correzione Performance Organizzativa UOC/UOSD} \times \text{Percentuale di Valutazione Scheda}$$

### **Art. 13 – Modalità di Attribuzione della maggiorazione del 30% della retribuzione di risultato per i soggetti senza IDF con le migliori performance individuali**

La maggiorazione dell'indennità di risultato del 30% è erogato a un numero non superiore del 10% del personale senza IDF; la maggiorazione non potrà essere, comunque, inferiore del 30% del valore medio procapite che viene erogato al personale per la dimensione comportamentale/individuale.

Il fondo annuale disponibile è individuato separatamente per l'Area Sanitaria e Sociale e l'Area Tecnico Amministrativa.

Qualora la platea dei potenziali soggetti beneficiari risultasse superiore rispetto alla disponibilità del Fondo appositamente costituito, l'attribuzione della maggiorazione de quo sarà effettuata secondo criteri di prelazione individuati in funzione del tasso di presenza in servizio.